

# Whistleblowing Schutz und Codex

Prof. Dr. Christopher Baum  
Medizinische Hochschule Hannover

# Ungesunde Kommunikationskultur in Ombudsfragen

- Beschwerden kommen (zu) spät
- Emotionale Überlagerung (Band zerschnitten, Verzweiflung, Aggression)
- Abhängigkeitssituationen der Betroffenen
- Tendenz zur Skandalisierung
- Kommunikation „hinter vorgehaltener Hand“

# Probleme im wissenschaftlichen Diskurs

- Falsch verstandener „Positivismus“: Positives wird gezeigt, Negatives kaum
- Obwohl klar ist: In gut kontrollierten Experimenten sind negative Daten genauso aussagekräftig wie positive
- Wettbewerb auf der Ebene: what's new, what's cool?  
Nicht auf der Ebene der nachhaltigsten Kommunikation
- Tendenz zum „overstatement“

# Probleme wissenschaftlicher Kommunikationskultur

- Eigene Fehler zu thematisieren ist ungewöhnlich (fehlende Actio)
- Anderen Fehler zu unterstellen gilt als Affront (fehlende Reactio)
- Prinzip der Falsifikation nicht verinnerlicht, obwohl bekannt ist: Zweck des Experiments/der Publikation ist einzig die Formulierung einer belastbaren/prüfbaren Hypothese
- Stärke der Evidenz zeigt sich in der Schwierigkeit der Falsifikation; der Betrug hingegen ist leicht zu falsifizieren
- Falsifikation ist selbst ein widersprüchlicher Terminus

# Kollegialitäts-/Solidaritätsprobleme nicht untypisch für die Wissenschaft

- Kompetitive Karriereentwicklung
- Rare Ressourcen
- Mangelnde Anerkennung für Coach- und Teamfähigkeit
- Altertümliche Arbeits-/Vertragsverhältnisse

# Bessere Kommunikations- und sinnvollere Strafkultur in anderen Stress-/ Konfliktsituationen?

- z.B. Verkehrsdelikte, Flugsicherung, Pädagogik
- Alltag: „Wo gehobelt wird, fallen Späne“ „Nur wer nichts tut, macht keine Fehler“
- Gibt es Kavaliersdelikte in der Wissenschaft?
- Grenzziehung Fehler und Fehlverhalten?

# Bessere Kommunikations- und sinnvollere Strafkultur in anderen Stress-/ Konfliktsituationen?

- z.B. Verkehrsdelikte, Flugsicherung, Pädagogik
- Alltag: „Wo gehobelt wird, fallen Späne“ „Nur wer nichts tut, macht keine Fehler“
- Gibt es Kavaliersdelikte in der Wissenschaft?
- Grenzziehung Fehler und Fehlverhalten?
  - naiv,
  - fahrlässig (Überlastung),
  - grob fahrlässig,
  - gezielt?

# Was heißt das: Whistleblower?

## 4 Kriterien (Wikipedia)

- **Brisante Enthüllung:** Ein Whistleblower enthüllt nicht tolerierbare Gefahren, Risiken und Fehlentwicklungen, Korruption, Verstöße gegen Gesetze und internationale Abkommen.
- **Gemeinwohlbezug:** Es geht in der Regel nicht um Missstände, von denen der Whistleblower vor allem persönlich betroffen ist, sondern um allgemeine, öffentliche Belange.
- **Alarm schlagen:** Er bringt Missstände an seinem Arbeitsplatz zur Diskussion. Erst wenn die Firma bzw. die Behörde nicht angemessen reagiert, geht er an die Öffentlichkeit.
- **Bedrohung der Existenz:** Er geht ein hohes Risiko ein, setzt seine berufliche Laufbahn oder gar seine Existenz aufs Spiel.

Anm. 1) kommt in allen gesellschaftsrelevanten Gebieten vor;

Anm. 2) Whistleblower ist Kläger, nicht Richter!

[http://www.ombuds-wissenschaft.de/Dokumente/Modul\\_Konfliktregelung](http://www.ombuds-wissenschaft.de/Dokumente/Modul_Konfliktregelung)



# Wie agiert man als Whistleblower?

- Anonym
- Vertraulicher Brief/Email mit Absender
  - A) an Verursacher
  - B) an Ombudsstelle bzw. Arbeitgeber
- Mittelbar über Zeitschriften
- Im Blog / „WWWhistleblower“
- Was unterscheidet den Whistleblower vom Denunzianten?

Bedenke: „Grundsätze des [Ombuds-]Verfahrens sind Vertraulichkeit, Fairness und Transparenz für die Beteiligten.“  
(DFG)

# Wie wird man zum Whistleblower?

- Interesse an integrier Wissenschaft
- Gerechtigkeitsempfinden: Aufdecken von Fehlverhalten
- Persönliche Betroffenheit
- Interessenkonflikte?
- Rachegeanken?
- Abgrenzung zur üblen Nachrede

# Was leisten Whistleblower?

- Hinweis auf Fehler / Fehlverhalten
- Stimulation der Qualitätssicherung in der Wissenschaft
- Aufklärung
- Schulung von Wissenschaftlern über konkrete Fallbeispiele

# Wie reagiert die Ombudsperson auf Whistleblowing?

- Im Falle der vertraulichen Anzeige?
- Im Falle der öffentlichen Anzeige?
- Wann bittet man den Whistleblower, sich zu identifizieren?
- Wann und wie teilt man die Identität des Whistleblowers dem Beschuldigten mit? (Bedenke: Schutz der Hinweisgeber ist zentrales Anliegen des Ombudswesens)
- Ist es hilfreich, einen direkten Kontakt zwischen Whistleblowern und Beschuldigtem zu vermitteln?
- Wie erreicht man einen konstruktiven Diskurs?
- Das Ombudswesen als „schwarzes Loch“?

# Strukturiertes Berichtswesen, strukturierte Lösungswege

- Regelmäßige, zeitnahe Information des Whistleblowers über das Ergebnis der Recherchen
- Leitlinien für die Behandlung typischer Fälle
- Fragebögen wie bei Nebenwirkungen in klinischen Studien
- Kategorien des Fehlverhaltens sind bekannt, können abgefragt werden
- GOP (good ombud practice) á la GCP
- Alle Arbeiten prüfen, wenn eine in Frage steht?
- Training der Ombudsleute notwendig
- Formulierungen beim Rückziehen publizierter Paper beachten

# Strukturiertes Berichtswesen, strukturierte Lösungswege

- Prinzip der Falsifizierbarkeit in den Alltag integrieren
- Änderung der Seminar- und Publikationskultur
- Druck mindern in Arbeitsverhältnissen
- Mittelbau stärken als Instrument der QS
- Strengere Richtlinien zur Präsentation von Primärdaten in Dissertationen, Supplements etc.
  
- Skandalisierung vermeiden:  
GWP-Diskussionen als Normalfall im wissenschaftlichen Diskurs anerkennen, nicht als Sonderfall
- Etiketete für Whistleblower (Kläger, nicht Richter; vertraulich)
- Strukturiertes Berichtswesen á la GCP
- Rückinformation des Whistleblowers

# Schutz und Codex

- Whistleblowing wichtig für QS
- Differenziere Verdacht und Urteil
- Notwendigkeit der Vertraulichkeit
- Strukturiertes Berichtswesen
- Strukturierte Errata
- Rückinformation des Whistleblowers
- Offensivere Fehlerkommunikation als Prävention